

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA KENDARI

¹ Lulo Jumrin B, ² Muh. Amir, ³ Sartono

^{1,2,3} Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Halu Oleo
lulojumrinbasarah@gmail.com, muhamir@uho.ac.id, sartono@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to find out and explain the influence of organizational culture on the performance of employees of the Regional Water Company Office of Kendari City. The population in this study were all 128 employees. Sampling in this study uses the Taro Yamane formula so that the overall sample is 56 people. This study uses simple linear regression analysis. The results of the analysis show that organizational culture influences the performance of employees of Kendari City Water Supply Company Office, which is indicated by the magnitude of the determination coefficient or R Square value (R^2) of 0.570 indicating that the contribution of variable organizational culture to the performance of employees in Kendari Regional Water Company is 57 %. Thus the hypothesis proposed in this study is acceptable.

Keywords: Employee Performance; Organizational Culture

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kota Kendari. Populasi dalam penelitian ini adalah semua 128 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Taro Yamane sehingga sampel keseluruhan adalah 56 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Perusahaan Penyediaan Air Kota Kendari, yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi atau nilai R Square (R^2) sebesar 0,570 yang menunjukkan bahwa kontribusi budaya organisasi variabel terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Kendari adalah 57%. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Suatu organisasi didirikan dengan sebuah harapan dalam pemenuhan proses sosialisasi dan interaksi antar manusia sebagai makhluk sosial, tidak hanya itu dengan adanya sebuah organisasi dapat menjadi wujud kerja nyata tentang adanya sebuah tujuan yang hendak dicapai melalui sebuah tindakan, peran dan komitmen yang dilakukan oleh mereka yang mengikatkan diri dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui peran organisasi inilah, tujuan dan sasaran dapat dicapai secara lebih efisien dan efektif karena adanya kerjasama. Idealnya, konsep ini dapat dilaksanakan apabila para organisator atau manajer yang ada dalam organisasi mengetahui betul tentang peran organisasi. Dalam mencapai tujuan setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku, sikap dan kinerja orang-orang yang terdapat didalam organisasi tersebut. Manusia sebagai salah satu unsur pengendali, merupakan faktor paling penting dan didalam segala bentuk organisasi. Faktor penting disini sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor manfaat yang lain. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kendari?

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Kinerja

Menurut Irawan (2002:11), bahwa kinerja (*performance*) adalah: hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Jika kita mengenal tiga macam tujuan, yaitu tujuan organisasi, tujuan unit, dan tujuan pegawai, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja unit, dan kinerja pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung pokok pencapaian hasil kerja seseorang. Dengan kata lain kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran atau standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai didalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2005:13-14) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari :

- 1) Kemampuan potensi (IQ)
- 2) Kemampuan reality (*knowledge + skill*)

Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

2. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan dari penilaian kinerja karyawan/pegawai adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia organisasi.

Menurut Sendow (2007:30) mengemukakan bahwa terdapat enam kriteria pokok untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

a. *Quality* adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

- b. *Quantity* adalah jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. *Timelines* adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d. *Cost-effectiveness* adalah tingkat sejauh mana penggunaan sumberdaya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) yang dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya.
- e. *Need for Supervision* adalah tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. *Interpersonal impact* adalah tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

B. Budaya Organisasi

1. Teori Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja". Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan (Mulia, 2011).

2. Manfaat Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2006:190) ada beberapa manfaat budaya organisasi, yaitu :

- 1) Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Disamping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.
- 2) Budaya organisasi membentuk perilaku staf dengan mendorong percampuran core value dan perilaku yang diinginkan, sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan control.
- 3) Budaya organisasi akan meningkatkan motivasi staf dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas kepercayaan dan nilai-nilai, dan mendorong mereka berpikir positif tentang mereka dan organisasi. Dengan demikian organisasi dapat memaksimalkan potensi stafnya dan menenangkan kompetensi.

3. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Luthans (1998) dalam Riani (2011:8) budaya organisasi dapat berfungsi sebagai berikut:

- 1) Memberi *sence of identity* kepada anggota organisasi untuk memahami visi, misi dan menjadi bagian integral dari organisasi.
- 2) Menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi.
- 3) Memberikan arah dan memperkuat standar perilaku untuk mengendalikan perilaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama.

4. Tipe-tipe Budaya Organisasi

Harisson (1972) dalam Eugene Mc Kenna dan Nich Beech (2002:65) mengemukakan bahwa ada empat tipe budaya organisasi, yakni :

- 1) Budaya Kekuasaan (*Power Culture*): Sejumlah kecil eksekutif senior menggunakan kekuasaan yang lebih banyak dalam cara memerintah. Ada kepercayaan dalam sikap mental yang kuat dan tegas untuk mewujudkan perhatian organisasi.
- 2) Budaya Peran (*Role Culture*): Ada kaitan dengan prosedur-prosedur birokrasi, seperti peraturan-peraturan pemerintah dan peran spesifik yang jelas, karena diyakini bahwa hal ini akan menstabilkan system.
- 3) Budaya Pendukung (*Support Culture*): Ada kelompok atau komunitas yang mendukung orang yang mengusahakan integrasi dan seperangkat nilai bersama.
- 4) Budaya Prestasi (*Achievement Culture*)

5. Sumber Budaya Organisasi

Sumber Budaya Organisasi diciptakan tidak hanya dari satu sumber saja melainkan dari berbagai pihak yang mempunyai keterkaitan dengan organisasi tersebut. Menurut Prabunegara (2008) dalam Rifai (2010:20) menyebutkan beberapa sumber-sumber budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Pendiri Organisasi Pendiri organisasi sangat mewarnai budaya, yaitu bagaimana visi mereka terhadap organisasi yang telah didirikan sangat berpengaruh pada iklim organisasi perusahaan. Para pendiri organisasi yang memiliki visi dan aksi sangat penting dalam memantapkan budaya organisasi yang konsisten dan sesuai dengan kondisi lingkungan internal.
- 2) Pemilik Organisasi Pemilik organisasi harus mampu mematuhi sistem nilai dan norma-norma yang berlaku didalam organisasi. Konsisten dalam mematuhi sistem nilai dan norma-norma yang berlaku tersebut akan menjadikan organisasi memiliki sistem nilai (budaya organisasi yang kuat).

Sumber Daya manusia Sumber daya internal organisasi adalah pimpinan, manajer dan karyawan. Sedangkan sumber daya eksternal organisasi adalah orang-orang diluar organisasi yang bersangkutan dan ikut andil dalam pembinaan dan pengembangan. Mereka adalah konsultan perusahaan.

6. Pembentukan Budaya Organisasi

Membentuk budaya organisasi yang kuat memerlukan waktu yang cukup lama dan bertahap. Di dalam perjalanannya sebuah organisasi mengalami pasang surut, dan menerapkan budaya organisasi yang berbeda dari satu waktu ke waktu yang lain. Budaya bisa dilihat sebagai suatu hal yang mengelilingi kehidupan orang banyak dari hari ke hari, bisa direayasa dan dibentuk. Jika budaya dikecilkan cakupannya ketingkat organisasi atau bahkan kekelompok yang lebih kecil, akan dapat terlihat bagaimana budaya terbentuk, ditanamkan, berkembang, dan akhirnya, direayasa, diatur dan diubah.

C. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Budaya organisasi dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai serta mempertahankan keunggulan kompetitif.

D. Kerangka Pikir

Budaya organisasi adalah nilai keyakinan bersama yang mendasari identitas lembaga atau perusahaan. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan.

Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. budaya organisasi mempengaruhi produktivitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku etis.

Menurut Werther dan Davis agar kinerja di organisasi Kormonev ini dapat meningkat, maka perlu diperhatikan sumber daya manusia yang ada di organisasi ini. Hal ini disebabkan sumber daya merupakan penggerak utama dan dapat dianggap sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Walaupun sumber daya lain di organisasi ini telah dimiliki, tetapi sumber daya manusia adalah kunci dari pemanfaatan berbagai sumber daya dalam organisasi. Oleh karena itu, agar organisasi dapat berjalan dengan efisien dan efektif dalam mencapai tujuan dan sasarannya, diperlukan kemampuan manajemen untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan baik dan menyusun strategi yang tepat, sebab efektifitas dan efisiensi suatu organisasi tergantung bagaimana mengkombinasikan pengelolaan sumber daya manusia dengan strategi manusia dengan strategi

Sehingga dapat dikatakan budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Little John bahwa variabel yang penting yang mempengaruhi kemajuan dan produktivitas organisasi perusahaan bukan terletak pada faktor manajemen, fungsi-fungsi penyelesaian tugas atau struktur organisasi tetapi pada aspek-aspek kultural.

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berada pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kendari dengan pertimbangan bahwa kantor tersebut yang menangani langsung layanan air bersih bagi masyarakat di kota kendari, milik BUMD yang dikelola secara profesional sebagai suatu perusahaan yang berorientasi profit.

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011 :80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai, staf, pimpinan pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kendari. Dengan jumlah keseluruhan yaitu 128 orang yang masih aktif.
2. Sampel; Menurut Kerlinger (2006: 188) *Simple Random Sampling* adalah metode penarikan dari sebuah populasi dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Teknik penentuan sampel dilakukan secara acak sederhana (simple random sampling), Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini sangat banyak maka dalam penelitian ini besarnya sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Taro Yamane yaitu:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

n= jumlah sampel

N= jumlah populasi yang diketahui

d= presisi yang ditetapkan

n= jumlah sampel, N= jumlah populasi, d²= presisi yang diterapkan dalam hal ini 10% (Ridwan dan Akdon, 2007:249).

Dengan demikian maka sampel penelitian ini _____ = 56,14 orang atau dibulatkan menjadi 56 orang. Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 56 responden.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010 : 15) data kuantitatif yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka yang terkait dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kendari. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: Jumlah pegawai, beban jam kerja, sikap pimpinan, hubungan dengan rekan kerja, jumlah sarana dan prasarana, serta hasil angket.

2. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh (Arikunto, 2002 :129). Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

- a. Data primer adalah data yang bersumber dari karyawan yang dijadikan responden penelitian, meliputi : tanggapan mengenai beban jam kerja, sikap pimpinan, sarana kerja, hubungan dengan rekan kerja. Dimana teknik ini dilakukan dengan cara memberikan daftar pernyataan/kuesioner kepada responden untuk dijawab, kemudian dari jawaban setiap pertanyaan tersebut ditentukan skornya.
- b. Data sekunder adalah data yang bersumber dari kantor PDAM Kota Kendari, khususnya pada bagian-bagian, yang meliputi sejarah singkat, struktur organisasi, uraian tugas, jumlah karyawan, serta kegiatan usaha yang dijalankan perusahaan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Angket (Quesioner) yaitu dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden Kantor PDAM Kota Kendari.
2. Dokumentasi yaitu melakukan pengamatan terhadap data-data yang telah didokumentasikan pada Kantor PDAM Kota Kendari.

E. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Hasil peneltian disebut valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian disini menggunakan rumus *Korelasi Produk Moment* (Santoso, 2005).

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x^2)][n \sum y^2 - (\sum y^2)]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan X

n= Jumlah sampel

X= Nilai dari variabel independen

Y= Nilai dari variabel dependen

Taraf nyata : 5 %

Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pengujian indikator dinyatakan valid. Sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pengujian indikator dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2013: 357).

2. Uji Realibilitas

Untuk menguji tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala, maka digunakan uji reliabilitas. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan nilai *Alpha Cronbach*. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Menurut Rangkuti (2002) hasil pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* minimal sebesar 0,6. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 16 Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas yang dicari

n = Jumlah item pertanyaan yang di uji

$\sum \sigma_t^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

σ_t^2 = varians total

Jika nilai alpha > 0.6 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika alpha > 0.80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakananya sebagai berikut:

Jika alpha > 0.90 maka reliabilitas sempurna. Jika alpha antara 0.70 – 0.90 maka reliabilitas tinggi. Jika alpha 0.50 – 0.70 maka reliabilitas moderat. Jika alpha < 0.50 maka reliabilitas rendah. Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

F. Teknik Analisa Data

Analisis data penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif adalah rata-rata distribusi frekuensi, dan persentase.

1. Analisa Statistik Deskriptif

Untuk mengetahui budaya organisasi dan kinerja karyawan digunakan interval sebagai berikut:

a) Interval kategori Variabel Budaya Organisasi (X)

$$\text{Interval kategori} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah alternatif jawaban}} \quad (\text{Riduwan, 2004:87})$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

2. Uji regresi Linear Sederhana

Analisa regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variable independen bila nilai variable dependen di manipulasi atau dirubah atau di naikan/diturunkan. Analisa regresi linear sederhana dapat ditetapkan pada persamaan berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \bar{Y} - b \bar{X} = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

3. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, penulis menggunakan uji t dengan formulasi sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Jika $t_{hit} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, dan jika $t_{hit} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima (Sugiyono, 2015 : 245).

Pengujian korelasi, regresi serta hipotesis tersebut akan dianalisa menggunakan SPSS Versi 16.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dimaksud adalah umur responden, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, dan status perkawinan dari seluruh responden (tidak termasuk pimpinan). sebanyak 29 responden (51,79%) berada pada interval umur 25 - 34 tahun; responden yang berada pada interval umur 35 - 44 sebanyak 18 orang (32,14%); dan responden yang berada pada interval umur 45 - 54 tahun sebanyak 9 orang (16,07%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan kantor PDAM kota Kendari masih produktif untuk bekerja bila ditinjau dari segi umur dan sebanyak 38 orang (67,86%) adalah berjenis kelamin laki-laki dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang (32,14%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan PDAM Kota Kendari dapat diprediksikan hubungan-hubungan individual dalam organisasi lebih dominan didasarkan pada hubungan rasionalitas sebagaimana salah satu ciri khas kaum laki-laki.

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskriptif variabel penelitian bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai distribusi frekuensi jawaban responden dari data yang telah dikumpulkan.

1. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X)

Variabel budaya organisasi diukur dengan 7 dimensi dan 14 item pernyataan, yaitu (X1) Inovasi, (X2) Perhatian atas kerincian tugas, (X3) Orientasi hasil, (X4) Orientasi Orang, (X5) Orientasi Tim, (X6) Keagresifan. (X7) Kemantapan. Persepsi responden tentang variabel budaya organisasi bahwa dari 56 orang responden pegawai yang diteliti secara umum deskripsi jawaban responden. Terlihat bahwa jawaban responden sebagian besar menyatakan sudah setuju/baik dengan rerata 4.22. artinya mayoritas responden menyatakan secara keseluruhan budaya organisasi responden menyatakan setuju.

a. Indikator Inovasi (X1)

Penilaian responden terhadap indikator inovasi diukur dengan dua (2) item indikator yaitu : Pegawai pada PDAM tempat saudara kerja selalu didorong untuk melakukan inovasi dalam pekerjaan dan dalam bekerja pimpinan anda selalu mendukung dan mempercayai cara baru anda menyelesaikan tugas yang diberikan. dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Kendari diberikan kebebasan dalam bekerja untuk melakukan inovasi kerja dan pimpinan selalu mendukung serta mempercayai cara baru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat berimplikasi pada pembelajaran dari pegawai tersebut sehingga mutu pegawai semakin baik yang dapat mendorong budaya organisasi dapat semakin meningkat.

b. Indikator Perhatian atas kerincian tugas (X2)

Penilaian responden terhadap indikator perhatian atas kerincian tugas diukur dengan dua (2) item indikator yaitu : pegawai diharapkan mampu mencermati, menganalisis, dan mengikuti prosedur dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dan Setiap kali bapak ibu menjalankan tugas yang diberikan, bapak ibu dituntut oleh atasan untuk lebih cermat terhadap suatu tugas.

2. Deskripsi Variabel kinerja pegawai (Y)

Kinerja dapat diukur dengan empat (4) item indikator, yakni : kualitas kerja, kuantitas kerja, ketangguhan dan sikap tanggung jawab bahwa jawaban responden sebagian besar menyatakan sudah setuju/baik dengan rerata 4.21. Artinya mayoritas responden menyatakan secara keseluruhan kinerja pegawai menyatakan sudah setuju/baik. Dari 56 orang responden pegawai yang diteliti secara umum deskripsi jawaban responden adalah sebagai berikut:

a. Indikator Kualitas Kerja (Y1)

Kualitas yang dimaksud disini adalah dalam bekerja anda dituntut untuk cermat, rapi, benar dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Data dari tabel 9 tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai 55,4% menyatakan setuju, sangat setuju sebesar 44,6%. Sementara pegawai yang menjawab netral dan tidak setuju tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai setuju dengan pernyataan bahwa pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cermat, rapi dan benar. Sehingga sebagian besar pegawai mempunyai alasan dan motivasi untuk meningkatkan kualitasnya, baik mengenai kualitas kerja maupun kualitas dari pegawai tersebut yang secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai.

b. Indikator Kuantitas Kerja (Y2)

Kualitas kerja yang dimaksud adalah setiap kali diberikan tugas bapak ibu selalu mencapai target yang diberikan oleh atasan atau perusahaan. Data pada tabel 9 tersebut, nampak bahwa sebanyak 71,4% responden menjawab setuju dengan pernyataan setiap kali diberikan tugas bapak ibu selalu mencapai target yang diberikan oleh atasan atau perusahaan, 16,1% responden menjawab sangat setuju, netral sebesar 12,5% Sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak ada. Ini berarti bahwa secara umum berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan sebagian besar pegawai menyetujui pernyataan mengenai pencapaian terget kerja pegawai yang diberikan atasan atau perusahaan. pencapaian terget kerja yang dilakukan oleh pegawai secara langsung merupakan suatu peningkatan produktivitas kerja pegawai yang secara langsung dapat dirasakan oleh pimpinan dengan tercapainya kuantitas kerja pegawai.

c. Indikator ketangguhan (Y3)

Ketangguhan yang dimaksud disini adalah penilaian pegawai terhadap kemampuan mematuhi perintah atasan dalam menyelesaikan tugas yang diemban. Data dari tabel 9 tersebut menunjukkan bahwa sekitar 66,1% responden berada pada kategori setuju, 23,2% pada kategori sangat setuju dan sebesar 10,7% berada pada kategori netral. Ini berarti bahwa secara umum berdasarkan hasil tanggapan responden sebagian besar meyakini sangat setuju dengan tingkat produktifitas yang dilakukan karyawan, namun sebagian lagi beranggapan setuju dan netral, hal ini menunjukkan bahwa tugas yang diberikan oleh atasan merupakan tanggung jawab yang harus di selesaikan dengan memperhatikan ketepatan kerja dan ketepatan waktu yang diberikan oleh pimpinan, yang secara langsung dapat berimplikasi pada peningkatan kinerja dari pegawai.

d. Indikator tanggung jawab (Y4)

Ketepatan Waktu yang dimaksud disini adalah Setiap kali mendapatkan tugas anda selalu menyelesaikan dan bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. Hasil pengukuran mengenai pernyataan Setiap kali mendapatkan tugas anda selalu menyelesaikan dan bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 9 tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai 44 % setuju bahwa setiap pegawai selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dan bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh, setuju sebesar 21,4%. Sementara pegawai yang menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak tidak ada.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X) dengan item indikator sebagai berikut; inovasi, perhatian atas kerincian tugas, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan. kemantapan terhadap variabel kinerja (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota kendari. Ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan nilai-nilai budaya organisasi kepada pegawai maka kinerja pegawai pada perusahaan tersebut akan meningkat.

SARAN

Berdasarkan uraian pada kesimpulan diatas maka didapat ditetapkan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi pengambil keputusan khususnya pimpinan Perusahaan Daerah Air Minum Kota kendari berupaya meningkatkan atau mempertahankan penerapan nilai-nilai budaya organisasi yang ada, melalui inovasi, perhatian detail, orientasi hasil, keagresifan, dukungan, perhatian terhadap ganjaran, orientasi tim dan ketegasan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota kendari.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan objek dan sampel yang lebih besar lagi serta lebih mendalami juga faktor lain yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Agutino, Leo. 2006. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta
- Agus, R. 2012. Implementasi Kebijakan Pelayanan Izin Mendirikan Bangunan (IMB) Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Di Kabupaten Wakatobi [skripsi]. Jakarta (ID) : Universitas Terbuka.
- Baleke. 2016. Implementasi Kebijakan Pelayanan Izin Mendirikan Bangunan (IMB) Di Kabupaten Nunukan [skripsi]. Jakarta (ID) : Universitas Terbuka.
- Darwis, M. 2019. Implementasi Kebijakan Izin Mendirikan Bangunan (IMB) Di Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Penanaman Modal (KPTSP&PMD) Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*, 3 (9):97-105
- Dwi, Y. 2008. *Panduan Praktis Mengurus Izin Mendirikan Bangunan*. Yogyakarta: Pustaka Grahatama
- Grindle, M.S. 1980. *Policy Content and Context in Implementation*, dalam Mirelee Grindle (ed.), *Politic and Policy Implementation in the Third Word*. New Jersey: Priceton.
- Kismartini, dkk. 2008. *Analisis Kebijakan publik*. Jakarta: Universitas Terbuka
- _____. 2009. *Analisis Kebijakan Publik*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Miles, M.B & Huberman, A.M, 1992. *Analisis Data Kualitatif (terjemahan)*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Mulyadi, D. 2016. *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Nugroho, R. 2008. *Kebijakan Publik Untuk Negara-Negara Berkembang: Model-Model Perumusan, Implementasi dan Evaluasi*. Jakarta: Penerbit Elex Media Komputindo.
- _____. 2009. *Publik Policy, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Parson, W. 2005. *Public Policy: Pengantar Teori dan Praktek Analisis Kebijakan*. Jakarta: Prenada Media.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2005 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2002 Tentang Bangunan Gedung
- Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No. 24/PRT/M/2007 tentang Pedoman Teknis Izin Mendirikan Bangunan
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 32 Tahun 2010 tentang Pedoman Pemberian Izin Mendirikan Bangunan.
- Peraturan Daerah Kota Kendari Nomor 9 Tahun 2004 tentang Izin Mendirikan Bangunan (IMB)
- Putra, F. 2001. *Paradigma Kritis Kebijakan Publik*. Surabaya: Universitas Sunan Giri.
- _____. 2003. *Paradigma Kritis dalam Study Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Salusu, J. 2008. *Pengambilan Keputusan Stratejik Untuk Organisasi Publik Dan Organisasi Nonprofit*. Jakarta: Grasindo.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wahab. SA. 2001. *Analisis Kebijakan Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara. Edisi Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2004. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2005. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widodo, J. 2001. 2006. *Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

- Winarno, B. 2005. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Media Pressindo
- _____. 2006. *Kebijakan Publik, Teori, Proses dan Studi Kasus*. Jakarta: Alfabeta.
- _____. 2007. *Kebijakan Publik: Teori dan Proses. Edisi Revisi*. Yogyakarta: Media Pressindo.